

Стаселько В.М. (асп.), Зайцева О.В. (доц., к.э.н., доц.)
Республика Беларусь, Витебск, ВГТУ

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ БЕЛАРУСИ

В белорусской образовательной сфере и производственной практике накоплен определенный опыт в сфере коллaborации университетов, науки и бизнеса. Однако, существующие модели взаимодействия «вуз-работодатель» зачастую формируются с акцентом на потребности самих образовательных учреждений. Это проявляется в формальном подходе к организации стажировок для студентов, недооценке их значимости в формировании высококвалифицированных кадров. Вследствие этого, сами работодатели проявляют слабую заинтересованность в приеме на работу выпускников вузов, отдавая предпочтение специалистам с опытом работы от одного-двух лет и более.

В условиях нехватки квалифицированных кадров и финансовых ресурсов, увеличения оттока кадров и активизации миграционных процессов, а также в целях формирования долгосрочных и взаимовыгодных связей между вузами и работодателями, повышения их заинтересованности в развитии подобного сотрудничества, необходимо дальнейшее совершенствование системы образования, в частности, высшей школы.

Одним из перспективных направлений может стать развитие в системе высшего образования дуальной модели подготовки специалистов, которая успешно применяется во многих странах мира.

Дуальное обучение – это форма профессионального образования, при которой практическая часть подготовки осуществляется непосредственно на рабочем месте в промышленной компании (60-70% учебного времени), а теоретическая – в образовательном учреждении (30-40% учебного времени).

Будущий специалист получает знания и навыки одновременно в двух организациях. В образовательной организации он осваивает теоретические основы, а на предприятии – формирует компетенции, необходимые для конкретного производства. Важно, что обе организации выступают как равноправные партнеры, и молодые специалисты, совмещающие обучение с практической деятельностью, часто остаются работать на предприятии после завершения обучения.

Такой подход позволит высшим учебным заведениям поддерживать устойчивую связь с реальным сектором экономики, обеспечивать более практико-ориентированное обучение и гарантировать эффективное трудоустройство выпускников. Преимущества для бизнеса очевидны: это более эффективное использование потенциала высшей школы для решения как кадровых, так и научно-технических задач.

Дуальное обучение позволяет учащимся переходить от абстрактных теоретических знаний к пониманию реальных производственных процессов [2, с. 42].

Основные принципы дуального образования включают:

- согласование учебных программ с потребностями работодателей;
- практическую направленность обучения;
- активное вовлечение предприятий в процесс подготовки кадров;
- распределение ответственности между образовательным учреждением и предприятием;
- оплату труда студентов во время обучения (в виде стипендии или заработной платы).

Дуальное обучение зародилось в Германии [1, с. 23]. Именно там появилась практика совмещения теоретического обучения с практикой на будущем рабочем месте.

Немецкие законы обязывают предприятия принимать студентов-стажеров на практику, принимая на себя значительную часть расходов по финансированию системы образования. Это позволяет большинству компаний обеспечивать себя квалифицированными специалистами, которые еще на этапе обучения интегрируются в производственную среду, что существенно сокращает затраты на поиск, подбор и адаптацию новых сотрудников.

Учебные программы разрабатываются по заказу или при активном участии работодателей, которые определяют, как распределить учебный материал по дисциплинам в соответствии с потребностями предприятия. Теоретическая и практическая части учебного процесса сбалансираны, а обучение строится на усложнении задач, стоящих перед студентами.

Предприятия оговаривают условия профессионального обучения, включая размер стипендии, выплачиваемой студентам, и условия дальнейшего трудоустройства выпускников на основе срочных договоров. Стандарты образования, а также процедуры их разработки, внедрения и оценки, создаются совместно работодателями, профсоюзами, федеральными и региональными органами власти, торгово-промышленными палатами и учебными заведениями в рамках действующего законодательства [3, с. 13].

Эффективность дуального образования в Германии подтверждается низким уровнем безработицы среди молодежи, что выделяет ее на фоне других развитых европейских стран.

К преимуществам дуального образования, безусловно, можно отнести:

- высокий процент трудоустройства выпускников, что является прямым следствием практической ориентированности обучения и соответствия навыков выпускников требованиям рынка труда;
- высокую мотивацию студентов в освоении знаний, навыков и про-

фессиональных компетенций, поскольку они видят прямую связь между учебой и своей будущей карьерой;

– приобретение практического опыта в решении реальных производственных задач, позволяющее студентам лучше адаптироваться к рабочей среде и быстрее освоить профессию;

– адаптацию студентов к требованиям производства, что сокращает период адаптации новых сотрудников и повышает их производительность;

– сокращение государственных расходов на систему образования, поскольку часть затрат берут на себя предприятия;

– возможность для работодателя оценить потенциал студента-стажера в реальных условиях, что снижает риски при приеме на работу;

– повышение мобильности трудовых ресурсов [4, с. 170].

Однако наряду с очевидными плюсами, существуют и потенциальные сложности. К недостаткам дуального образования можно отнести:

– недостаточную мотивацию предприятий к участию в программах, вызванную загруженностью текущими задачами и нехваткой ресурсов;

– несоответствие материально-технической базы некоторых предприятий современным требованиям, что может снизить качество практической подготовки;

– сопротивление переменам со стороны преподавателей и сотрудников предприятий, привыкших к традиционным методам обучения;

– риск перекладывания на стажера все большего объема обязанностей, не связанных напрямую с обучением, что может затруднить освоение теоретического материала и выполнение учебных заданий;

– более формальный характер наставничества в вузе, что снижает эффективность поддержки студентов со стороны преподавателей;

– снижение профессиональной мобильности студентов из-за привыкания к конкретному оборудованию и требованиям конкретного предприятия;

– недостаточное законодательное регулирование, создающее правовую неопределенность и затрудняющее взаимодействие между вузами и предприятиями.

В отличие от Германии, где дуальное образование является устоявшимся и широко распространенной практикой, в Беларуси эта модель находится на начальном этапе своего становления и пока проявляется лишь в виде отдельных, локальных инициатив. Тем не менее, несмотря на это, белорусская система образования постепенно интегрирует элементы дуального подхода, стремясь адаптировать его к местным условиям. Это выражается в расширении программ стажировок, реализации целевых программ подготовки кадров по заказу конкретных предприятий.

Однако, для полноценного развития и масштабирования дуального образования в Беларуси необходимы дальнейшие усилия и системные изменения. В частности, перспективы развития дуального образования в Бе-

ларуси связаны с:

- созданием правовых и экономических стимулов для предприятий, участвующих в программах дуального образования: налоговые льготы, упрощенный порядок оформления договоров на практику, государственные субсидии на оплату труда студентов;
- разработкой профессиональных стандартов и образовательных программ, соответствующих потребностям рынка труда при тесном сотрудничестве вузов и предприятий;
- созданием учебно-производственных центров на базе предприятий, позволяющих студентам получать практические навыки на реальном оборудовании, а предприятиям – готовить квалифицированных специалистов под свои потребности;
- развитием системы наставничества на предприятиях, где наставники передают студентам свой опыт и знания;
- повышением информированности молодежи и их родителей о преимуществах дуального образования и перспективах трудоустройства.

Реализация всех перечисленных перспектив во многом зависит от активной позиции и поддержки со стороны государства. Государство может сыграть ключевую роль в развитии дуального образования, путем:

- разработки и реализации национальной стратегии развития дуального образования, определяющей цели и приоритеты;
- совершенствования нормативной базы, определяющей права и обязанности предприятий, учебных заведений и студентов;
- оказания финансовой поддержки предприятиям, участвующим в программах дуального образования, в виде субсидий, грантов и налоговых льгот;
- организации мониторинга и контроля качества дуального образования для оценки эффективности программ.

В заключение, очевидно, что в условиях современных вызовов, стоящих перед белорусской системой высшего образования, развитие дуальной модели подготовки специалистов представляется не просто перспективным, а необходимым шагом. Дальнейшее совершенствование взаимодействия между вузами и предприятиями, создание благоприятных условий для внедрения дуального образования, а также активная поддержка со стороны государства позволят повысить конкурентоспособность выпускников, удовлетворить потребности экономики в квалифицированных кадрах и обеспечить устойчивое развитие страны. Переход к дуальному образованию – это инвестиция в будущее Беларуси.

Литература:

1. Верич, А. И. Дуальное образование в Республике Беларусь: предпосылки развития и зарубежный опыт / А. И. Верич // Банковская система: устойчивость и перспективы развития : Сборник научных статей тринадцатой международной научно-практической конференции по вопросам финансовой и банковской экономики, Минск,

28 октября 2022 года / Редколлегия: В.И. Дунай [и др.]. Том Часть II. – Пинск: Полесский государственный университет, 2022. – С. 22-26.

2. Иванов, В. Н. Дуальное обучение как педагогическая проблема / В. Н. Иванов, А. Н. Федорова // Казанский педагогический журнал. – 2021. – № 3(146). – С. 42-50.

3. Тюрина, Г. А. Дуальная подготовка квалифицированных рабочих в системе среднего профессионального образования : монография / Г. А. Тюрина, В. А. Федоров, И. В. Осипова, Н. В. Третьякова ; под общ. ред. В. А. Федорова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2022. – 101 с.

4. Хмель, О. А. Дуальное обучение: практическая реализация в вузах Беларуси / О. А. Хмель, О. А. Золотарева // Банковская система: устойчивость и перспективы развития : Сборник научных статей одиннадцатой международной научно-практической конференции по вопросам банковской экономики, Пинск, 30 октября 2020 года. Том Часть II. – Пинск: Полесский государственный университет, 2020. – С. 170-172.

Суворова О.С. (маг.)
Екатеринбург, УрГЭУ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: АНАЛИЗ ЛУЧШИХ ПРАКТИК (НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ)

Экономические кризисы оказывают значительное влияние на рынок труда и кадровую политику предприятий. В условиях падения спроса и сокращения прибыли компаний вынуждены искать баланс между оптимизацией издержек и сохранением человеческого капитала. Особую актуальность данный вопрос приобретает в промышленном секторе, где производственные процессы зависят от квалифицированных работников и непрерывности операций [1, с. 23].

1. Теоретические основы управления персоналом в условиях кризиса

Антикризисное управление персоналом – это система мер, направленных на сохранение трудового потенциала и повышение устойчивости организации при неблагоприятных условиях [1, с. 48]. Согласно М. Армстронгу, HR-управление в кризисе должно быть стратегическим, обеспечивая не только сокращение издержек, но и развитие компетенций работников [2, с. 17].

В научной литературе выделяют несколько подходов:

- Ситуационный подход – адаптация методов управления под конкретные обстоятельства кризиса [8, с. 34];
- Системный подход – восприятие персонала как элемента организационной системы;